

## 労働組合による組合員の退職後生活設計支援活動

著者	川喜多 喬
出版者	法政大学産業情報センター
雑誌名	グノーシス : 法政大学産業情報センター紀要
巻	3
ページ	44-57
発行年	1994-03-31
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10114/00020869">http://hdl.handle.net/10114/00020869</a>

# 労働組合による組合員の退職後生活設計支援活動

川喜多 喬

## 研究目的と方法

労働組合については、しばしば俗論で、組合員である間はいろいろと面倒を見るが一旦、組合を離れると一例えば企業を定年退職すると一きわめて冷たい、と言われる。もし、組合員の平均年齢が若く、また中年になって組合員を離脱して管理職にのぼる者が多ければ、高齢者支援をすることには規模のメリットも出ないし、また組合員の要求事項ともなにくいと思われる。しかし、日本の労働者の平均年齢の高齢化と共に、高齢で組合あるいは企業を辞する者の総量が増加すると、組合員サービスとして、あるいは若い組合員に組合の生涯的支援の姿勢を示すためにも、（以上あげた理由はほんの一部であろうが）、定年後や高齢期の生活設計支援を行う労働組合が増加しているものと思われる。冷たいどころか、むしろ温かすぎることで（冷たい、温かいという言い方はむしろん比喩的な言い方である；基準を明確にして議論しているわけではない）、組合の基本的組織単位である企業への帰属心を培養するに与かっているかもしれない。また行政による高齢者支援を補完し、より効率的な支援を行っているかもしれない。しかしこれらはこの小論では検証しない仮説である。ここではただ、ある実態調査の結果を紹介するにとどめる。この調査は、著者が、中央労働者福祉協議会に委託されて全国の民間組合（原則として事業所の組織としたが一部、企業組織、産別組織の支部が混入した）5000を相手に1992年9月から10月にかけてアンケートを配布し、2012の回答を得たものであり、概要は、（社）日本産業退職者協会『退職者の生きがい活動に関する調査事業報告書』（1993年2月）として刊行されている。

る。

有効回答は、単位組合（以下、単組：ごく一部に企業連を含む）818、支部組織1189、合計2012である。回答組合の所在地域は、全国にわたり、片寄りにはなかった。この所在に留意したのは、特に高齢者については、戦後日本の産業構造の変化などからして地方には二世帯同居が多く、「土地持ち労働者」も多いことから、老後の生活行動や家計に都市労働者世帯の2代目等との違いがあることを予想したためである。ただ、組合員規模別に見ると、規模の大きい単組、支部は、東京・愛知・大阪に集まっている。このことから大企業の退職者ほど、「帰農型」ではない者を多く含むと考えられる。

業種は単組・支部計で、製造57.4%、運輸通信13.9%が主なものである。組合員ということからしても、いわゆるブルーカラー層の老後支援が主なテーマになっていると考えられる。最近急増しているホワイトカラー層についての支援の研究は、またの機会に譲らねばならぬ（両者が違っているはずと即断するつもりはない）。

支部の場合、支部組合員の規模は平均は960人であったがバラツキが大きい。概して規模別の企業の福利厚生制度のレベルが違ふことからして、規模別の分析を重視した。単組として集計したものの組合員の平均は1268人で、支部の単組レベルの組合員の平均数は21808人である。つまり支部として集計してあるものの方が（福利厚生などは企業単位での規模に影響を受けるから）大規模組織の行動であるということになる。

## 1. 定年と退職後の状況および組合による退職後の状況把握

## （１）定年と退職者の状況

今回調査したものの92.8%が定年は60歳以上であり、昭和50年代に進んだ定年延長の結果、定年60歳時代になっている。

しかし、従来は55歳のものも多く、最近定年が伸びたこともあって、退職者全体としてはその後、再就職するものが通例のようである。退職者の状況として多い順に指摘してもらったところ、もっとも多い者の状況が、7割の組合で再就職してい

る者である（ただ1割の組合では趣味・スポーツを行っている者が一番多いとしている）。再就職中の者について、求職中の者が多いとする組合が多い。定年が60歳までのびたとは言え、65歳ぐらいまでは就労する者が多いことを物語るものであろう。退職者の構成で3位ぐらいからは趣味・スポーツや町内会・老人会、孫の世話などを行っている者がいる場合が多い。

表 単組・支部別 退職者の状況として多い例

（縦計 %）	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位	6 位	7 位	8 位	9 位
再就職	<u>71.4</u>	8.5	6.0	4.8	2.2	1.6	1.1	0.7	0.4
求職中	1.4	<u>23.7</u>	6.7	5.7	7.6	7.9	10.2	7.4	1.9
趣味スポーツ	9.0	20.5	<u>21.2</u>	15.4	8.0	5.9	2.5	0.6	0.3
町内会老人会	5.7	19.4	18.9	<u>16.2</u>	9.8	6.0	2.7	1.4	0.5
孫の世話	3.5	9.8	15.1	15.6	<u>13.3</u>	9.4	8.6	3.1	1.0
ボランティア	1.0	2.8	5.5	8.0	12.1	<u>14.0</u>	14.1	10.3	2.6
勉強学習	0.1	1.1	4.5	6.5	10.5	13.8	<u>16.4</u>	10.7	2.5
何もせず	5.5	5.3	8.7	7.6	7.3	6.5	5.8	<u>15.1</u>	10.8
その他	2.4	2.0	1.7	1.1	1.7	2.2	2.4	10.1	<u>28.8</u>

## （２）退職者名簿の整備

労働組合で退職者名簿を作っているものは、39.9%である。作っている場合、定年退職者のみについて作っている場合と、定年以前に退職した人も入れて作っている場合とがあり、ほぼ同数でわかる。ごく一部の俗論で、日本の企業は、あるいは労働組合は、定年まで勤めた人については温かいが、途中で辞めた人については冷たいとするものがあるが、少なくとも所在の把握については定年まで勤めなかった者も把握しようとしているものがかなりある。

これら退職者の名簿は、単組でよりも支部で整備されていることの方が多い。支部組織では、45.7%で名簿が整備されている。支部では、組合員規模が大きいほど、退職者の名簿が整備されている。支部組合員が100人未満では、7割の支部で退職者名簿を整備していないが、500人を越える規模ではほぼ半数で退職者名簿を整備している。

退職者名簿を整備している803組合について、名簿の記載されている者の範囲を聞いたところ、退職時に組合員だった者だけとするものが48.7%で、退職時に非組合員だった者も含むものが49.8%である。俗論では労働組合は組合を抜けた者には冷淡であるとするものがあるが、退職時には管理職であった者の所在を把握しているものもかなりあることになる。

支部の規模が大きいほど、退職者名簿には退職時に非組合員であった者も記載するようにしている。

## 2. 労働組合による定年退職に先立つ援助活動

### （１）定年退職に先立つ援助活動の実施状況

定年退職に先だって、組合単独でさまざまな退職者援助活動をしている組合は少ない（以下の表参照：複数回答）。企業に要求して実施させたり、

あるいは企業と協力して実施している場合がより

多いが、それでも実施していない組合の方が多い。

表 定年退職に先立つ援助活動の実施状況（複数回答：％）

	組合単独で 実施	組合の要求に よる企業実施	企業と協力 実施
退職準備教育	15.1	11.0	17.0
退職後生活相談	10.1	5.3	11.8
ボランティア等の社会 活動の支援	3.3	1.0	2.8
趣味や余暇活動の支援	8.3	2.3	6.6

また、これらの実施率は、組合の組合員規模に  
相関する。単組で、組合員3000人以上になると、  
退職準備教育を組合単独で実施している組合が4  
分の1になる。また労使で協力して実施している  
組合も4分の1となる。退職後の生活相談は、単  
組の組合員が1000人を越えてくると、1割で組合  
単独または労使で協力して実施している。趣味・  
余暇支援は、単組の組合員が1000人を越えてく  
ると、1割で労使で協力して実施している。支部で、  
組合員3000人以上になると、退職準備教育を組合

単独で実施している組合が3割になる。また労使  
で協力して実施している組合も、この規模では4  
割近くなる。退職後の生活相談も、支部組合員が  
3000人を越えてくると、3割近くで組合単独でも  
実施している。趣味・余暇支援も同様である。

これは労働者の高齢化が目だってきたのがこの  
20年ぐらいであること、そして高齢者対策を実施  
するとすれば高齢者の絶対数が問題となり（主と  
してスケールメリットから）、その点で規模が大  
きいところに対策が偏るのである。

表 単組の組合員総数別 定年退職に先立つ援助活動の実施状況（複数回答）

（縦計％）	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合計
<b>退職準備教育</b>							
組合単独実施	1.7	3.4	3.6	9.5	18.5	26.6	8.8
企業：組合要求	0.8	4.7	2.7	4.4	13.9	15.6	6.4
労使協力実施	1.7	3.8	7.2	12.4	17.2	25.0	9.5
<b>退職後生活相談</b>							
組合単独実施	3.3	3.4	5.4	5.1	9.3	12.5	5.7
企業：組合要求	0.8	0.9	1.8	2.9	4.0	9.4	2.6
労使協力実施	4.2	6.8	9.0	8.8	13.2	10.9	8.6
<b>社会活動支援</b>							
組合単独実施	0.8	1.3	0.0	2.2	2.6	3.1	1.6
企業：組合要求	0.0	0.0	0.0	0.7	0.7	0.0	0.2
労使協力実施	0.0	0.4	1.8	2.9	0.0	4.7	1.2
<b>趣味余暇支援</b>							
組合単独実施	0.8	1.7	2.7	3.6	7.9	7.8	3.7
企業：組合要求	0.0	0.4	0.0	0.7	0.7	6.3	0.9
労使協力実施	0.8	0.9	2.7	2.2	7.9	14.1	3.7
有効回答数	120	235	111	137	151	64	818

表 支部の支部組合員数別 定年退職に先立つ援助活動の実施状況（複数回答）

（縦計％）	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
<b>退職準備教育</b>							
組合単独実施	6.8	13.3	15.3	23.3	30.8	31.8	19.3
企業：組合要求	2.8	6.5	15.9	18.6	24.1	23.9	14.2
労使協力実施	12.4	16.0	15.9	22.3	36.7	37.5	22.3
<b>退職後生活相談</b>							
組合単独実施	5.1	9.9	11.8	12.6	19.4	27.3	13.2
企業：組合要求	4.0	3.7	5.9	8.4	10.5	14.8	7.1
労使協力実施	10.2	10.2	11.8	14.0	21.1	22.7	14.1
<b>社会活動支援</b>							
組合単独実施	0.0	1.7	2.4	5.6	8.4	13.6	4.5
企業：組合要求	0.0	0.7	0.6	0.9	4.6	3.4	1.6
労使協力実施	1.1	1.4	2.9	4.2	6.8	11.4	3.9
<b>趣味余暇支援</b>							
組合単独実施	2.3	6.1	7.6	13.0	18.1	33.0	11.5
企業：組合要求	2.3	0.3	2.4	3.7	7.6	4.5	3.3
労使協力実施	4.0	4.4	5.9	9.3	14.3	21.6	8.7
有効回答数	177	294	170	215	237	88	1189

## （２）退職準備教育

退職準備教育は、支部では単独でも実施しているところが２割、また労使協力して実施しているところも２割ある。

なんらかの方法で組合が関与して退職準備教育を実施している組合 777について、その内容を複数回答で聞いた結果は、次のとおりである。年金や保険に関する知識、老後の心構え、家計設計、健康管理が、半数あるいはそれ以上の組合での実施内容である。

年金や保険についての知識	89.7%
退職後の生き方についての心構え	69.0
経済生活の設計	56.4
健康増進や病気に関する知識	50.2
心構え、意識の持ち方	48.6
資産形成や運用の方法	36.7
税金や相続などの法律相談	33.6
趣味やボランティアなどの余暇の活用	30.8
再就職のための情報提供や教育訓練	29.3
家庭生活や家族関係	17.6
子弟の教育	3.6
その他	2.2

企業が組合の要求で実施しているものは、他のタイプと違い、再就職のための情報や訓練の比率が高く、余暇活用の比率が低い。

概して、支部組織の方が多様な退職準備教育に関わっている。

表 退職準備教育主体（複数回答）別 退職準備教育内容（複数回答：実施組合のみ）

（縦計％）	組合単 独実施	企業： 組合要 求	労使協 力実施
退職後心構え	72.3	67.1	71.4
再就職情報訓練	19.8	45.5	29.2
経済生活設計	60.1	52.3	59.5
年金保険	93.1	85.1	92.1
資産形成運用	38.9	35.1	38.8
税金相続	36.3	38.7	31.8
健康管理	50.5	49.5	53.4
子弟教育	4.3	5.0	3.8
余暇活用	35.6	23.0	35.0
家庭家族	20.1	12.6	21.9
心構え意識	47.9	44.6	55.4
その他	2.3	2.3	2.0
有効回答数	303	222	343

表 単組・支部別 退職準備教育内容（複数回答  
：実施組合のみ差がある項目のみ表示）

（縦計％）	産別企 連単組	支 部	合 計
退職後心構え	60.2	71.9	69.0
経済生活設計	49.2	58.7	56.4
心構え意識	41.4	51.0	48.6
資産形成運用	25.7	40.2	36.7
税金相続	27.7	35.4	33.6
余暇活用	21.5	33.9	30.8
有効回答数	191	584	777

単組を規模別に見ると、経済生活の設計、資産形成や運用、健康管理に関して、規模が大きい組合ほど、実施内容に盛り込まれている。支部においても、概して規模が大きいほど、多様な内容で実施している。

また該当者が全員受けるタイプの退職準備教育を行っている場合は、内容が年金保険、税金相続である場合の比率が高い。希望者のみの場合は、同じ経済生活に関わるものでも生活設計や資産形成・運用など、幅広くなっている。また健康管理を組み入れているものも、希望者参加の場合の方が多い。

表 退職準備教育が任意参加かどうか別  
退職準備教育内容（複数回答：実施組合のみ：差がある項目のみ表示）

（縦計％）	該当者 全員	希望者	合 計
年金保険	96.1	90.0	93.1
経済生活設計	57.9	65.4	60.1
健康管理	46.1	56.2	50.5
資産形成運用	34.9	45.4	38.9
税金相続	40.1	32.3	36.3
子弟教育	2.6	6.2	4.3
有効回答数	152	130	303

実際に退職者の中で再就職した者や求職中の者が最も多いとする組合では、退職準備教育においても、他より再就職情報の提供や再就職のための訓練が強調されている。町内会・老人会などの活動をしている退職者がいちばん多いとする組合では、概して多様な退職準備教育を行っている。これから推測すると、今後退職者の総量が増え、その行動が多様化したり変化すると、組合の退職者支援活動も変化したり多様化することが予想される。

表 退職者の状況（１位にあげられたもの：少数事例を除く）別 退職準備教育内容  
（複数回答：実施組合のみ）

（縦計％）	再就職	ボランティア	町内会・老人会	趣味スポーツ	孫の世話	休職中	何もせず
年金保険	89.4	90.0	92.3	89.9	78.6	100.0	93.2
退職後心構え	68.7	70.0	73.1	74.2	57.1	62.5	68.2
経済生活設計	54.0	50.0	69.2	56.2	50.0	37.5	63.6
健康管理	48.4	50.0	63.5	50.6	42.9	50.0	52.3
心構え意識	49.6	50.0	51.9	46.1	35.7	50.0	38.6
資産形成運用	35.7	30.0	44.2	42.7	21.4	12.5	38.6
税金相続	34.7	20.0	34.6	31.5	35.7	25.0	36.4
余暇活用	29.3	10.0	44.2	38.2	28.6	12.5	38.6
再就職情報訓練	31.9	20.0	25.0	25.8	7.1	37.5	31.8
家庭家族	17.1	10.0	19.2	22.5	7.1	0.0	15.9
子弟教育	3.6	10.0	11.5	1.1	0.0	0.0	0.0
その他	2.2	0.0	1.9	1.1	0.0	0.0	4.5
有効回答数	498	10	52	89	14	8	44

退職者準備教育の対象年齢は、平均して49.0歳からである。

しかし、組合による差は大きい。中には40歳以下から始めるところもある。逆に56歳以上で始める組合も3割弱ある。

早くから始める所では、内容に子弟教育を組み入れているものが多い。

退職準備教育は該当者全員に対して行う場合が50.2%、希望者だけの場合が42.9%（無回答 6.9%）で、二分されている。労使協力して実施しているものでは、該当者全員に対して実施するものが65.4%と多くなっている。退職者支援が労使共同の課題であるとの認識が広がれば、退職準備教育の義務化が進むものと考えられる。

表 退職準備教育主体別 退職準備教育該当者

(縦計%)	組合単 独実施	企業： 組合要	労使協 力実施
該当者全員	50.2	55.9	65.4
希望者	42.9	38.2	30.8
無回答	6.9	5.9	3.8
有効回答数	303	34	52

### (3) 再就職支援

退職後、再就職を希望している者に対し何らかの支援をしている（複数回答）組合は極めて少ない。再就職の相談・情報の提供について企業と協力して実施している組合は7組合に1つあるだけである。企業と協力して就職の斡旋をしている組合が1割あるだけである。

再就職支援をしているかどうかについて、単組については組合員規模は影響していない（規模が大きいからと言って実施しているわけではない）。

しかし、支部では支部組合員規模で差がある。

表 支部の支部組合員数別 定年を迎える組合員の再就職支援（複数回答）

縦計%	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
<b>再就職相談</b>							
組合単独実施	2.3	5.4	3.5	7.0	5.9	11.4	5.6
企業：組合要求	5.1	5.1	11.8	7.4	15.6	22.7	9.8
労使協力実施	14.7	15.0	13.5	15.3	20.7	21.6	16.4
<b>再就職斡旋</b>							
組合単独実施	0.6	1.0	0.6	2.3	3.4	2.3	1.8
企業：組合要求	5.1	3.4	8.2	7.0	11.0	15.9	7.4
労使協力実施	9.6	8.5	10.6	10.2	15.2	15.9	11.3
<b>能力訓練</b>							
組合単独実施	0.0	0.0	0.6	0.0	1.3	0.0	0.3
企業：組合要求	2.3	0.7	1.2	2.8	5.5	6.8	2.8
労使協力実施	2.3	2.4	1.8	2.3	2.1	1.1	2.1
有効回答数	177	294	170	215	237	88	1189

しかし実際に退職者のうち、求職中の者がい

ちばん多いとする組合では、定年を迎える組合員

のために労使協力して再就職相談を実施しているものの比率が高い。このことから推測されることは、労働市場の変化が高齢労働者に不利になり、その中で労使が協力して再就職の確保をすること

が必要だとの認識が増加すれば（昨今の事情がそうであると思われるが）、この分野での労働組合や企業の役割が増えるということである。

表 退職者の状況（1位にあげられたもの：少数事例を除く）別 定年を迎える組合員の再就職支援（複数回答）

（縦計％）	再就職	ボランティア	町内会・老人会	趣味・スポーツ	孫の世話	休職中	何もせず
<b>再就職相談</b>							
組合単独実施	4.5	0.0	5.9	5.0	3.2	0.0	7.1
企業：組合要求	8.9	16.7	8.8	8.1	1.6	4.0	10.2
労使協力実施	15.5	11.1	15.7	19.3	9.7	28.0	19.4
<b>再就職斡旋</b>							
組合単独実施	1.8	0.0	2.0	2.5	3.2	4.0	2.0
企業：組合要求	6.6	16.7	6.9	6.2	1.6	0.0	5.1
労使協力実施	10.1	0.0	13.7	13.0	9.7	12.0	11.2
<b>能力訓練</b>							
組合単独実施	0.1	0.0	0.0	0.0	1.6	0.0	1.0
企業：組合要求	2.1	0.0	4.9	1.2	0.0	4.0	6.1
労使協力実施	1.5	0.0	1.0	3.1	0.0	0.0	1.0
有効回答数	1271	18	102	161	62	25	98

### 3. 退職者組織の設置

#### （1）退職者会の設置

退職者を組織している退職者会の設置状況については、全体としては次の結果になった。

組合単独で設置している	22.1%
労使協同で設置している	14.1
設置を検討している	7.2
設置していない	54.8
無回答	1.9

このように、組合単独で設置しているところは2割強にとどまっている。しかし、労使協同で設置しているところを合わせると、組合が退職者組織に関わっている組合は36.2%になる。支部組織では、その44.4%までが退職者組織に関わっている。また支部の28.3%が組合単独で退職者組織を作っている。

単組では、概して組合員規模が大きいほど、退職者組織があり、組合員が1000人を越えているところでは半数強に退職者組織がある。またこの規模では、組合単独の組織より労使協同して設置している場合が多い。支部でも、概して組合員規模が大きいほど、退職者組織があり、組合員が500人を越えているところでは半数強に退職者組織がある。また1000人を超えると、4割以上に組合単独の組織がある。

表 単組・支部別 退職者会の設置

（縦計％）	産別企業単組	支部	合計
組合単独	13.0	28.3	22.1
労使共同	11.1	16.1	14.1
設置検討中	5.6	8.3	7.2
設置せず	68.1	45.5	54.8
無回答	2.2	1.7	1.9
有効回答数	818	1189	2012



表 単組の組合員総数別 退職者会の設置

(縦計%)	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
組合単独	5.0	9.4	10.8	16.1	21.2	18.8	13.0
労使共同	2.5	8.5	7.2	7.3	23.2	23.4	11.1
設置検討中	1.7	5.1	4.5	6.6	7.9	9.4	5.6
設置せず	88.3	75.3	75.7	66.4	46.4	45.3	68.1
無回答	2.5	1.7	1.8	3.6	1.3	3.1	2.2
有効回答数	120	23	111	137	151	64	818

表 支部の支部組合員数別 退職者会の設置

(縦計%)	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
組合単独	13.6	20.4	21.8	26.5	43.9	60.2	28.3
労使共同	9.0	12.2	14.7	20.5	22.4	20.5	16.1
設置検討中	4.5	7.5	11.2	13.0	8.0	2.3	8.3
設置せず	70.6	57.8	51.2	38.1	24.9	15.9	45.5
無回答	2.3	2.0	1.2	1.9	0.8	1.1	1.7
有効回答数	177	294	170	215	237	88	1189

(2) 退職者組織を置かない理由

組合で退職者組織を設置せず、また設置予定も

ない 1,102の組合に、設置しない理由を複数回答で聞いた結果は、次のとおりになった。

組合に退職者組織を支える力がない	36.4%
退職者が少ない	29.7
企業が組合員で退職した者を含め退職者組織をつくっている	16.7
退職者が望んでいない	14.1
退職者の生活まで関与すべきでない	13.9
独自の退職者組織をつくらず組合が退職者組織をつくっている	2.5
地域に個別の組合を越えた退職者組織がある	0.9
その他	13.9

単組で退職者組織未設置組合の、その理由は、組合員規模で差がある。規模が小さいほど、支える力がないとするものが多い。また99人以下の組合では、関与すべきでない、希望がないとするものもある。逆に組合員規模が1000人を越えると、会社の方で組織しているとするものがあられ、規模3000人以上では半数近くがこの理由をあげている。支部でも、退職者組織未設置組合の、その

理由は、支部組合員規模で差がある。規模が小さいほど、支える力がないとするものが多い。また希望がないとするものもある。100 -299人規模の支部には、一部関与すべきでないとするものもある。300 -499人規模では、退職者が少ないとするものが他の規模より多い。逆に組合員規模が1000人を越えると、会社の方で組織しているとするものが半数近くとなる。

### (3) 退職者組織への参加資格

組合単独か、あるいは労使共同で退職者組織を設置している727組合に参加資格を聞いたところ、7割までが、退職時に非組合員であった者も退職者組織に参加している。ただ、組合単独で設置している場合には、退職時に組合員であったものに限っているものが4割あり、労使協同して設置している場合には、ほとんどが非組合員も含んでいる。

単組では、組合員が1000人を越えてくると、8割が退職時に非組合員であった者も含んで組織している。また支部では、支部の会員規模が大きいほど、退職時に非組合員だったものも組織している。規模が大きくなると、退職者の数が増加し、企業も組織に熱心になるということと、また規模が大きいところでは概していわゆる労使協力型の労使関係が強く、協力して退職者会を設置するためであろう。

定年退職者だけに限るかどうかを見ると、定年以前に退職した者を含むものの方が若干多いが、二分される傾向がある。これについては、労使協同型の方が定年退職者に限るものがやや多く、組合単独型の方が定年以前に退職したものも含む傾向がより強い。組合単独型では管理職昇進した者の組織化は会社が行っている場合が多いためであろう。

### (4) 退職者組織の会員規模

支部組織の回答で、その支部の退職者組織の会員数は、平均では300人ほどであるが、組合あるいは事業所の規模とも関係する。そして300人未満の小規模のものから1000人以上の大規模のものまで、各様である。

1 - 299人	26.1%
300 - 999	26.7
1000 -	31.0
無回答	16.3

### (5) 有資格者の7割が参加

有資格者の退職者組織加盟率は、次の表の通り7割が参加している（支部の組織の方がやや加盟率が高い）。

計	平均 69.505	標準偏差 29.040	有効回答 616
産別企連単組	65.484	29.937	163
支部	70.952	28.606	453

しかし、中には2割以下とか、4割以下の組織率にとどまっている組合もある。

労使協同で組織した場合の方に有資格者に対する組織率が高い場合が多い。

### (6) 退職者組織には半数強で世話役を設置

複数回答で、組織への専従者の有無を聞いた結果、6割近い組織では世話役を退職者組織の中に置いている。組合や企業に専従者を置いているところは少ない。3分の1では世話役は設置されていない。

組合単独の場合も労使で共同で設置した場合も、どちらも退職者組織内に世話役を置く場合が多い。言い換えれば、組合単独の場合でも組合に専従を置いているものは14.4%しかない。逆に労使共同の場合でも、企業に専従を置いているものが14.1%しかない。

表 退職者会の設置主体別別 退職者組織運営担当（複数回答）

（縦計％）	組合単独	労使共同	合 計
組合に専従	14.4	3.9	10.3
組織に担当	59.7	51.2	56.4
企業に専従	1.4	14.1	6.3
なし	30.6	38.9	33.8
有効回答数	444	283	727

単組では、組合に専従を置いているか企業に専従をおくのは、組合員総数が3000人を越えたところで、ようやくそれぞれ2割の組合に現れるだけである。支部でも、支部組合員が3000人を越えたところで2割強の組合で組合に専従を置いている。

これは退職者会の会員規模といちばん関連があると考えられる。退職者会の会員数が多いところでは、さすがに、運営の担当者がおかれる場合が増えてくるからである。支部の退職者会員が多いほど組織に世話役をおくことが多く、退職者会員が300人を越えたところでは7割に世話役がおかれている。しかし退職者会員が99人以下では、4割で担当者が置かれていない。

表 単組の退職者会会員総数別 退職者組織運営担当（複数回答）

	-299	300-	合 計
組合に専従	3.6	14.5	8.1
組織に担当	46.8	58.1	47.7
企業に専従	6.3	11.3	7.6
なし	48.6	29.0	43.7
有効回答数	111	62	197

表 支部の退職者会員数別 退職者組織運営担当（複数回答）

（縦計％）	-99	100-299	300-	合計
組合に専従	10.9	7.1	15.9	11.2
組織に担当	49.3	64.5	72.0	59.7
企業に専従	8.0	5.0	4.3	5.9
なし	39.1	29.8	17.7	30.1
有効回答数	138	141	164	529

#### （7）組合単独型の7割で会費

退職者組織が組合単独で設置されている場合、その72.3%で会費を集めている。

支部では、規模と関連があり、支部組合員が1000人を越えているところではほぼ8割以上で会費

を徴収している。また退職者会会員が100人を越えているところではほぼ8割が会費を徴収している。

退職者会の活動水準は、財政によってかなり左右されると考えられる。しかし、年会費をとっている場合（321組合）、会費は必ずしも高くない。平均では、2633円。単組で2433円、支部で2700円である。単組では、組合員規模が499人以下ではほぼ2000円、500人以上ではほぼ3000円である。

退職時一括方式の場合でも、10000円以下 47.2%、10000円を超えて30000円以下18.9%、30000円以上30.2%となり、1万円以下の場合と、3万円以上の場合の両極に分かれる。平均では、21,610円で、単組は12,686円で、支部は23,035円で、支部の方が額が大きいがいずれにせよ、大きな額ではない。

#### 4. 労働組合の退職者支援活動

##### （1）退職者への情報活動

組合の34.2%が、退職者に何らかの情報を送っている。特に、支部組織では43.1%までが退職者に情報を送っている。単組では、組合員規模が大きいほど、退職者に情報を送っている組合の比率が高くなる。1000人以上では3組合に1、3000人以上では半数が退職者に情報を送っている。支部でも、組合員規模が大きいほど、退職者に情報を送っている組合の比率が高くなる。1000人以上ではほぼ7割以上が退職者に情報を送っている。

何らかの情報を送っている組合689の場合、具体的に送っている情報は、複数回答で、組合の機関誌を送っているものが6割、懇親会・宴会の案内が5割である。

組合の機関誌	61.0%
懇親会・宴会の案内	46.6
企業内の情報	36.3
組合行事に案内	35.1
旅行・スポーツ・クラブの案内	29.8
退職者の近況	22.6
その他	13.5

支部の方がより多様な情報を送っている（特に旅行スポーツクラブ活動の情報、退職者の近況）。単組の規模で差があるのは、旅行・スポーツ・クラブ活動の情報で、単組では組合員規模が1000人をこえてようやく、4分の1の組合が情報を送るようになる。支部の規模では、3000人を超えたところで情報提供に熱心である。

## （２）組合による退職者支援制度・活動

退職者の生活を支援するための制度・活動は半数の組合が実施している。しかし内容別に見ると（複数回答）、労働組合で積立年金制度を持っているところが4分の1ある。共済制度を持っているところが（協同事業団体の制度利用も、慶弔型も）2割だけである。支部組織を持たぬことが多い単組の方が、何も実施していないところが多く、6割近くが何もしていない。

労働組合積立年金制度	26.2%
協同事業団体の制度を活用し 共済を実施	19.1
退職者慶弔共済制度	17.9
金融機関と連携し貯蓄・家計 支援を実施	11.3
他の民間企業と連携し商品サ ービスの割引を実施	2.7
生活困窮者に対する支援	1.1
その他	4.4
何もせず	48.4

単組では組合員総数の規模が大きいほど、何らかの活動をしたり制度を作っている。規模が3000人を越えると何もしていないとする組合は3つに1つにとどまっている。しかし99人以下では何かしている組合は例外的である。支部でも支部組合員総数の規模が大きいほど、何らかの活動をしたり制度を作っている。支部組合員99人以下では何かしている組合は例外的である。

表 単組の組合員総数別 組合の退職者支援制度・活動  
（複数回答：規模によって差があるもののみ表示）

（縦計％）	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
組合積立年金	7.5	17.0	27.9	19.0	25.8	35.9	20.5
退職者慶弔	4.2	8.1	7.2	10.9	16.6	28.1	11.0
協同事業共済	8.3	12.3	9.9	17.5	20.5	20.3	14.4
何もせず	76.7	63.0	57.7	52.6	49.0	32.8	57.6
有効回答数	120	235	111	137	151	64	818

表 支部の支部組合員数別 組合の退職者支援制度・活動  
（複数回答：規模によって差があるもののみ表示）

（縦計％）	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
組合積立年金	19.2	29.6	30.6	36.3	30.4	37.5	30.1
退職者慶弔	9.6	15.3	15.3	20.5	37.1	52.3	22.5
協同事業共済	7.3	15.6	18.8	28.4	30.8	44.3	22.4
商品割引	2.3	2.7	2.4	0.9	5.5	11.4	3.6
何もせず	70.1	48.0	44.7	35.8	27.0	17.0	42.1
有効回答数	177	294	170	215	237	88	1189

退職者慶弔共済を実施している組合 360にその内容を複数回答で聞いたところ、死亡弔意金のある場合がもっとも多いが、それでも7割強である。病氣見舞いは半数である。支部では、退職者慶弔共済の内容も、組合員規模と関連する場合が多く、概して規模が大きいほど多様な活動ができている。

退職者への健康については、援助している労働組合はほとんどない。単組では規模とほとんど相關しない。すなわち、大規模の組合でも、ほとんど実施例はない。支部では、組合員が3000人を超えてくると実施例もある。

	組合単独で実施	組合の要求による企業実施	企業と協力実施
健康・医療相談の窓口開設	1.2	2.4	3.8
健康教育の実施	0.8	1.2	2.1
健康診断に対する援助	0.5	2.3	3.2
見舞い金の支給	5.6	1.1	2.0
ホームヘルパー派遣・介護機器提供	1.7	1.0	1.3

退職者が趣味やスポーツを楽しむ、ボランティアや地域活動などへの参加を促進することを企業

が、組合が支援せよという俗論もあるが、組合として支援していることは、実際にはほとんどない。

	組合単独で実施	組合の要求による企業実施	企業と協力実施
現役時代から取り上げているメニューを用意し退職者に参加を求めている	5.4	1.0	5.0
情報を提供	3.5	0.4	2.0
	5.6	1.0	3.8

わずかに、単組では、組合員が3000人を越えたところで、組合単独あるいは労使協力して現役時代から実施しているところが、それぞれ1割ある。またこの規模では、退職後も1割はこれを助成している。また支部でも、支部組合員が3000人を越えたところで、2割ほど、趣味・ボランティア活動への支援をしているところが現れる。

退職者が実際に趣味・スポーツ・ボランティア・地域活動などをしている場合が多い場合でも、特に事前事後に組合あるいは企業でそれを支援していることが多いとは言えなかった。

## 5. 組合による今後の退職者対策

### (1) 退職者対策未実施組織の支援予定

退職者支援を現在、行っていない組合で将来的に退職者支援を今世紀中に行いたいとするものは23.7%にすぎず、不明とするものが多い。しかし当分しないとする組合もほとんどなく、具体的な支援策で実施可能な支援策の提案がなされれば、行動につながる可能性もある。

規模別に見ると、単組の組合員総数が大きいところ、1000人規模を越えるところでは退職者支援策の予定を持っているところがかかなりある。

退職者支援を当分行わないとしている45組合に、理由を複数回答で聞いたところ、組合にそこまでの力がないとするものが大部分であった。また本人の責任あるいは行政の責任とするものが4分の1づつあった。

組合にそこまでの力がない	77.8%
退職者が退職後をどう生きるかは自分の責任でやるべきこと	24.4
退職者の支援は国や自治体など公的機関がやるべきこと	24.4
退職者が望まない	8.9
退職者の支援は企業がやるべきこと	6.7
その他	6.7

## (2) 今後の退職者支援の重点

既に退職者支援を行っている組合、または将来的に行おうとしている組合(1545)に対して、今後、退職者を支援していく際、何に力を入れるかを複数回答で聞いたところ、多い順につきのようになり、退職準備教育、家計設計相談、健康教育、余暇活動などの他、組合行事への参加を促進したいとする組合が多い。逆に再就職、医療・民生活動への係わりを重視するものはほとんどない。

単組では、組合員規模が大きい組合ほど、概して多様な支援を考えている。ただ、3000人以上のところでは、既に各種、取り組んでいるためか、

退職準備教育の実施	29.3%
組合が行う活動への参加	28.3
法律や税や年金など生活全般に係わる相談活動	25.0
健康の維持・増進への配慮	24.5
サークル、趣味、ボランティアなど活動の場を提供	22.8
組合や会社の各種施設開放	22.7
再就職のための教育訓練・情報提供	16.2
再就職のための就職斡旋	13.6
病気や怪我で入院の際の援助	9.6
生活困窮者に対する相談や支援	4.7
その他	1.6

今後は健康維持や余暇活動をより重視しようとしており、1000-3000人規模のところは3000人以上の規模に追いつこうとしてか、退職準備教育や法律税年金相談、施設開放など、多様な項目で取り組むとしている組合の比率がもっとも高い。退職準備教育や再就職の斡旋は、500-1000人規模の組合で今後の課題とされている。支部でも、組合員規模が大きい組合ほど、多様な支援を考えている。

表 単組の組合員総数別 今後の退職者支援の重点  
(複数回答：規模によって差がある項目のみ表示)

(縦計%)	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
組合活動支援	15.8	18.3	23.8	29.5	<u>32.0</u>	29.6	24.1
退職準備教育	10.9	12.4	16.3	<u>36.2</u>	<u>40.8</u>	29.6	23.7
法律税年金相談	9.9	13.0	12.5	27.6	<u>36.8</u>	31.5	21.1
健康維持支援	5.0	8.9	12.5	27.6	32.8	<u>37.0</u>	18.9
施設開放	8.9	8.9	15.0	21.0	<u>33.6</u>	31.5	18.5
余暇活用の場	5.9	8.9	12.5	21.0	32.0	<u>37.0</u>	17.8
再就職情報訓練	5.9	11.2	5.0	<u>21.9</u>	21.6	14.8	13.7
再就職斡旋	5.9	11.2	8.8	10.5	<u>16.0</u>	13.0	11.0
有効回答数	101	169	80	105	125	54	634

表 支部の支部組合員数別 今後の退職者支援の重点  
(複数回答：規模によって差がある項目のみ表示)

(縦計%)	1 - 99	100- 299	300- 499	500- 999	1000- 2999	3000-	合 計
退職準備教育	20.5	25.0	36.9	40.9	<u>43.9</u>	36.2	33.3
組合活動支援	19.2	25.9	28.7	35.1	<u>39.2</u>	<u>52.2</u>	31.4
健康維持支援	15.2	22.7	26.2	29.9	39.7	<u>46.4</u>	28.4
法律税年金相談	17.2	25.5	28.7	29.2	33.9	<u>37.7</u>	27.8
余暇活用の場	16.6	17.1	23.0	29.2	34.9	<u>52.2</u>	26.3
施設開放	15.9	19.0	23.0	30.5	34.9	<u>37.7</u>	25.7
入院者援助	7.9	9.3	9.0	10.4	13.8	<u>18.8</u>	10.9
有効回答数	151	216	122	154	189	69	908

以上に見ると、退職者支援活動はまだ多く  
の組合の事業における比重が高いとはいえない。  
しかし、傾向としては増加していくことが予想さ  
れる。退職後の生活は個人責任だとか、行政の責  
任だとかとする組合は例外であったからである。  
ただ組合単独で活動を行い、その求心力を高める  
というよりは、労使協力して、あるいは企業に要  
求して実施するものが増加すると思われる。それ  
は一方で組合員や労働者の企業への求心性を高め  
るであろうが、他方で、世間で今論難されがちな  
「会社人間」からの離脱を妨げるものとなろう。